

L'égalité Femmes Hommes

Un sujet mineur réservé aux femmes ?

Lors des nombreuses manifestations organisées en faveur de l'égalité professionnelle, on peut faire deux constats. Le premier, c'est que les hommes sont peu présents, voire absents. Le deuxième, c'est que cette question ne déplace pas les foules.

Ce sujet de fond, qui renvoie à l'histoire sociale, culturelle et politique du pays représente pourtant des enjeux forts pour les entreprises.

(((Le travail de sensibilisation doit se poursuivre

L'égalité professionnelle ne peut se résumer au seul « combat » d'une poignée de femmes militantes féministes qui revendiquent leurs droits inscrits dans la constitution républicaine.

Il y a autant de femmes que hommes sur terre. Les femmes ne représentent donc pas une minorité, mais la moitié de l'humanité. On constate par ailleurs, que plus les pays sont avancés dans le domaine de l'égalité, plus leur développement socioéconomique est important.

Il s'agit donc d'un **enjeu majeur pour la société**, mais aussi pour **les entreprises et leur performance**.

Cette dernière ne repose-t-elle pas sur les compétences développées par les salarié(e)s pendant leur parcours professionnel ? Les employeurs doivent également intégrer les attentes des nouvelles générations.

L'articulation des temps est une valeur forte, autant pour les femmes que pour les hommes. Le travail de sensibilisation auprès des managers doit donc se poursuivre, pour les aider à identifier les bénéfices que leur entreprise pourrait tirer d'avancées en la matière.

(((Le projet ideme : zoom sur les ateliers

Le groupe ressource se mobilise dans les six prochains mois sur l'**organisation d'ateliers en entreprise**.

Le format est assez simple. Une structure, ayant réalisé des actions en faveur de l'égalité et la mixité, présente ses actions à d'autres entreprises, qu'elle a invitées. La réunion dure environ deux heures. L'ambiance est intimiste et les propos sont pragmatiques.

L'objectif : donner des repères et être source d'inspiration.

Le principe : avancer pas à pas.

Fin d'année 2016, deux ateliers ont été organisés.

Le premier chez **Sarstedt**-35 salariés- à Marnay avec la DDDFE 70 et neuf entreprises.

Le second chez **Néolia** -530 salariés - avec l'Apec et six autres structures présentes.

En 2017, nous prévoyons l'organisation de cinq autres ateliers.

Sarstedt



Néolia



4^e édition des Trophées de l'Alternance au féminin

En décembre 2016 dans le Territoire de Belfort, les Trophées de l'Alternance au féminin ont permis d'aborder le rôle des stéréotypes dans les choix d'orientation professionnelle. Le message-clé porté par les lauréats est le même : **les métiers n'ont pas de sexe.**



Crédits photo : *diversions magazine*

si des métiers où elles sont peu présentes, ou encore les organismes de formation ou les entreprises qui valorisent et facilitent le parcours de femmes dans des filières peu féminisées. Peu de filles choisissent de se former en alternance. Les métiers proposés sont souvent jugés trop techniques. En 2015, en France, trois apprenties sur dix sont des filles. Lors de cet événement, treize jeunes femmes ont été récompensées pour leur parcours. Lucille Carette, en apprentissage de peintre en bâtiment a reçu le Trophée de l'Alternance. Les lauréats 2016 : l'UTBM, catégorie organisme de formation - Orange France, catégorie entreprise de plus de 50 salariés, Lucille Carette, catégorie alternance - le CFAI d'Exincourt pour la « mention spéciale » du Jury

Treize jeunes femmes récompensées, une lauréate

Cet événement, organisé par la Préfecture de Région, en partenariat avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et la Mife de Belfort, s'inscrit dans le cadre du premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle femmes - hommes 2016/2020.

L'objectif est de valoriser, notamment les parcours atypiques de femmes, qui ont choisi

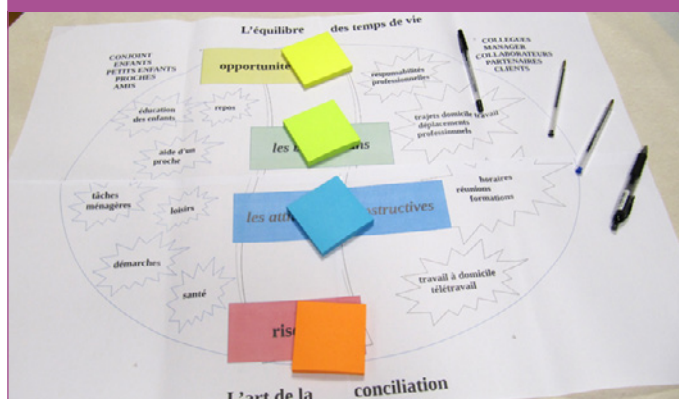
Carrousel de l'égalité

Le 13 décembre, la MIFE - Cité de Métiers du Territoire de Belfort organisait une soirée pour aborder de manière ludique, mais globale, l'égalité professionnelle. Une vingtaine de personnes, dont des DRH, s'est prêtée au jeu.

Les convives ont, entre autres, participé à quatre ateliers de 15 minutes chacun, animé par un intervenant différent. **Stéphanie Lecot** de Fact a apporté des repères sur le cadre réglementaire. **Brigitte Hainz**, sociologue et formatrice, a évoqué la conciliation vie familiale et vie professionnelle. L'intervention de **Martine Heidet**, de la mission locale, portait sur l'accès à l'emploi et les CV. **Sabine Carrol**, consultante et représentante des « Elles de la création* » était chargée de l'entrepreneuriat au féminin.

Dynamiques et conviviaux, ces temps d'échange très pédagogiques ont pour plus value de réunir des acteurs d'horizons différents et d'apprendre en s'amusant.

* réseau d'échange et de partage pour favoriser l'entrepreneuriat féminin porté par la Mife-Cité des Métiers.



Contacts : Claire Laibe et Valérie Brenot 03 84 90 40 00

Nota : Deux événements soutenus par le Fonds Social Européen.

Inauguration de la 9^e quinzaine de la Diversité

La diversité : un facteur de bien-être et un levier de performance

Le 14 novembre 2016, l'association dijonnaise **Solid'Ere** ouvrait sa 9^e quinzaine de la diversité sur les enjeux liés au rôle et à la place des femmes en entreprise. De nombreux intervenants ont livrés leur point de vue et leur expertise pour faire évoluer les mentalités.



Egalité professionnelle, d'abord une question d'hommes !

Antoine de Gabrielli a fondé le réseau *Happy Men* il y a trois ans, pour mobiliser les hommes sur l'égalité professionnelle. « *C'est par eux que le changement de paradigme peut se faire. Ils occupent majoritairement les postes décisionnels et leurs stéréotypes sur les femmes influencent leurs pratiques managériales* ».

Selon lui, ce changement suppose qu'ils partagent les trois points suivants. La mixité est bénéfique pour la performance, tous les talents présents doivent être valorisés, la réussite professionnelle d'un homme est compatible avec une vie de famille. Sur ce dernier point, il précise : « *Les managers ont encore trop tendance à penser qu'un homme qui demande un temps partiel est un collaborateur désengagé* ».

La diversité est bénéfique pour le Business



Armelle Dieuleveult, directrice d'Ikéo à Dijon, évoque la diversité souhaitée par son entreprise. « *La diversité, c'est le fait de combiner une dimension primaire - âge, sexe, couleur de peau - avec une dimension secondaire - expériences, situation économique et sociale, statut parental, compétences* ». Pour elle, s'appuyer sur les individualités, favoriser les collaborations, est bénéfique pour le business.

Une diversité réussie favorise le sentiment d'inclusion. Les salariés se sentent les bien-venus et trouvent facilement leur place. C'est l'approche de l'entreprise qui permet cela, à travers son recrutement, son organisation et son management.



Se donner toutes les chances d'accéder aux postes à haute responsabilité

Brigitte Dormion est DRH de la Banque Postale Asset Management. Elle participe depuis deux ans à une commission de travail de l'AFMD - Association Française des Managers de la Diversité - sur les femmes dans les entreprises.

Elle pointe les facteurs pouvant jouer en faveur de l'accès des femmes aux postes de direction, à savoir la définition de son projet, le soutien de son entourage, sa capacité à se faire connaître notamment à travers les réseaux, et la mobilité professionnelle, acquise en alternant différents postes. La prise de distance jouent aussi un rôle important.



FETE : un appui auprès des syndicats qui porte ses fruits

Depuis 2014, FETE propose aux sections syndicales des entreprises de plus de 50 salarié-e-s, un appui en amont des négociations sur l'égalité professionnelle. Jeudi 17 novembre 2016, une visioconférence inter-régionale a permis de tirer les enseignements de cette action.

Après deux années d'existence, le projet **Égalité professionnelle : une plateforme d'intervention à destination des syndicats** arrivait à échéance fin 2016. Ce programme était soutenu financièrement par les Direccte et les Conseils régionaux de plusieurs régions, ainsi que le Fonds Social Européen*.

En novembre, FETE a organisé une visioconférence animée simultanément à Besançon, au Creusot, à Reims et à Strasbourg, pour faire un bilan.

Une cinquantaine d'acteurs d'horizons différents étaient présents.

Ils ont, entre autres, débattu sur la définition d'un bon accord égalité. Pour une inspectrice du travail présente « *Il faut déjà qu'un accord existe, avec trois domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et quatre domaines pour les plus de 300. Un des facteurs jouant souvent en sa défaveur, c'est l'absence d'acteurs pour négocier, mais aussi le peu de données analysées et le manque de formation des parties prenantes* ».

Une coopérative agricole ayant bénéficié de l'appui de FETE précise que, suite à l'accord, la mixité a énormément progressé sur certains métiers. Une entreprise industrielle parle de « travail chirurgical » pour obtenir les données. Les syndicats pointent tous la difficulté de faire vivre l'accord dans la durée. La plus-value d'un appui externe est indéniable sur un sujet qui doit encore progresser.

FETE poursuivra cette action en 2017 et 2018 dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Haut-de-France.

* Ce programme a reçu le soutien financier des Direccte Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est, des Conseils Régionaux de Bourgogne-Franche-Comté et de Champagne-Ardenne et du Fonds Social Européen.



Un mot, une définition : COMPÉTENCES

Ce terme provient du verbe latin *competere*, qui signifie *convenir à*.

Il renvoie à l'idée du « juste rapport », ce qui le distingue des autres mots de la même famille (*competitio*, *competitor*), axés sur l'idée de concurrence.

En théorie, la compétence décrit une **capacité à agir dans des situations de travail** en combinant, de manière pertinente, ses ressources (savoir, savoir faire, savoir-être) et celles de son environnement (collègues, entreprise, clients, fournisseurs) en fonction des objectifs professionnels à atteindre.

En pratique, des a priori continuent à **assimiler les compétences à des qualités humaines** - supposées-innées et spécifiques à chaque sexe.

Les femmes, réputées plus douces, patientes, seraient plus compétentes pour les métiers de l'enseignement ou des soins. Les hommes supposés plus autoritaires, seraient plus compétents pour les postes d'encadrement.

Ces représentations conduisent souvent à une dénégation des compétences développées par chaque individu tout au long de son parcours professionnel. L'enquête du Cabinet LH2 en 2013, auprès de 14 000 salariés conforte cette idée. 31 % des femmes ont été sollicitées par leur encadrement pour donner leur opinion en tant que femme et non eu égard à leurs compétences professionnelles.

Maintenir une **approche différenciée des compétences**, c'est donc **prendre le risque de se priver de ressources utiles** pour la performance et la pérennité de son entreprise.

Semaine de l'égalité professionnelle 2016, de nombreuses actions à reconduire

La semaine du 3 au 7 octobre 2016 en faveur de l'égalité professionnelle a donné lieu à de nombreux événements en Franche-Comté, en résonance avec la convention Territoire d'Excellence. Initiées par les déléguées aux Droits des Femmes et à l'Égalité, les actions ont mobilisé de nombreux partenaires.



Réunion d'information

à destination des dirigeants et des représentants du personnel

à la Préfecture de Haute-Saône en présence de la Directrice et de l'association FETE

Atelier et visite d'entreprise

au sein de l'entreprise
SARSTEDT
à Marnay



Semaine sur la mixité dans les métiers du bâtiment

au Collège de Fougerolles
(expositions, tables rondes,...)

Sensibilisation des demandeuses d'emploi sur l'articulation des temps de vie

organisée par le CIDFF 70
Centre d'Information sur les Droits
des Femmes et des Familles

Rencontre entre des professionnelles de la filière et des métiers de l'énergie et des jeunes filles

avec « Watt ELSE : l'industrie
au féminin », organisée par la CCI 90
dans le cadre du mois des métiers
de l'énergie

Exposition itinérante « L'énergie positive »

réalisée par Miroirs de femmes
et EDF,
avec le soutien de la DRDFE

**TOUT
TRAVAIL
MÉRITE*
SALAIRE.**

#7NOVEMBRE16H34

*Offre valable toute l'année pour
les hommes, uniquement jusqu'au
7 novembre à 16h34 pour les femmes.

Eurostat 2010 - la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les travailleurs de sexe féminin et masculin

Le 7 novembre à 16 h 34, les hommes avaient obtenu en moyenne le montant que les femmes mettent toute l'année à gagner. La symbolique de cette date illustre le chemin restant à parcourir jusqu'à l'égalité salariale. Au rythme actuel, il est estimé que cette égalité serait atteinte dans ... 170 ans.

Diverses initiatives, individuelles ou émanant d'associations voire d'administrations, ont ainsi eu lieu à travers la France. Mais à la différence de la Finlande, où un appel à la grève nationale a été lancé, il n'y a eu aucun rassemblement massif en France. En effet, aucun cadre légal n'autorisait les femmes, ni les hommes d'ailleurs, à quitter leur lieu de travail.

En Bourgogne-Franche-Comté, une étude récente de l'Insee précise qu'à profession équivalente, les femmes perçoivent encore un salaire horaire de 10 % inférieur à celui d'un homme.

Pour plus d'infos Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté – No 8 - Paru le : 15/09/2016
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2128979>, **cliquez ici**

Egalité professionnelle : des pratiques déjà bien avancées chez Néolia

Néolia, implantée en Bourgogne-Franche-Comté, est un réseau national de plus de 500 collaborateurs. 67 % sont des femmes. Depuis 2012, l'entreprise a conclu deux accords en faveur de l'égalité.

Encore des nouvelles pistes d'action

Néolia, groupe immobilier national a son siège social à Montbéliard. Cette entreprise privée emploie 535 collaborateurs, dispose de 34 lieux d'accueil du public et gère un parc immobilier de 30 700 logements. Elle offre une prestation de service complète : construction, location, vente de maisons et appartements, aménagement de lotissements, adaptation d'habitats. Elle cible les familles, les étudiants, mais aussi les personnes âgées et handicapées.

Question égalité professionnelle, Néolia en est à son deuxième accord. Le contexte est plus que favorable à la mise en place d'actions : sensibilisation de la branche, dialogue social de qualité, gestion des ressources humaines structurée et outillée, valeurs défendues. L'accord permet tout d'abord au groupe de formaliser ses pratiques existantes, puis d'en faire progresser certaines. En 2015, pour l'aider à analyser les données et identifier d'autres pistes d'actions, la direction sollicite l'Apec.

Elle définit trois finalités : poursuivre la promotion des femmes à des postes de cadres, féminiser les métiers techniques et promouvoir les métiers en agence auprès des hommes.



Zoom sur trois actions développées par le service RH

Hatice Menguc, DRH - Katia Valentin, Emploi et diversité

Véronique Gentit, projets RH - Eric Jennevin, Affaires juridiques et sociales

Poursuivre l'augmentation du nombre de femmes cadres

En 2015, si 67 % du personnel est féminin, 42 % des cadres sont des femmes. Depuis le 1er accord, en 2012, ce pourcentage a déjà progressé de sept points. Le service RH poursuit ses actions de sensibilisation auprès des cadres et développe un outil d'évaluation, axé sur les compétences métiers. La progression se fait par à-coups et sur du moyen, long terme. Fin 2016, le groupe compte 47 % de cadres femmes.

Augmenter la part des femmes sur des métiers techniques

Peu de femmes sont conducteurs d'opérations - suivi de chantiers -, ou responsables de programme - montage d'opérations immobilières. Le service RH actionne alors trois leviers. Renforcer les partenariats avec les écoles et les centres de formation. Favoriser la mobilité interne des femmes vers ces métiers. Sensibiliser les managers pour faire évoluer les stéréotypes. Dès 2015, la mixité a progressé sur ces métiers.



Davantage d'hommes en agence Clientèle

Les métiers d'assistant(e) d'agence, d'agent de gestion et de gardiens sont souvent issus de filières tertiaires. Peu d'hommes postulent. Or, une plus grande mixité serait bénéfique, notamment pour gérer certains conflits avec les clients. Pour créer davantage de passerelles entre ces métiers et ceux de l'industrie, le service RH étudie de nouveaux intitulés, renforce le partenariat avec Afpa Transitions et les cabinets de recrutement. Il se rapproche des filières et formations commerciales, où les hommes sont très présents.



Un Flot dédié à l'Égalité femmes-hommes, libre et gratuit

C'est la première fois dans l'histoire des FLOT/MOOC qu'une formation en ligne, libre et gratuite, est dédiée à l'égalité femmes-hommes.

Mais qu'est ce qu'un FLOT/MOOC ?

C'est une Formation en Ligne Ouvertes à Tous-, acronyme français de MOOC - Massive Open Online Courses qui a vu le jour il y a deux ans. Cette nouvelle manière de se former est amenée à jouer un rôle important dans notre système de formation universitaire et professionnelle et son développement mérite d'être suivi avec attention.

Le FLOT « Etre en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes »

Il a été lancé en juin 2015 en présence de Pascale Boistard, secrétaire d'Etat aux Droits des femmes. Développée à l'initiative de l'association SILLAGES, cette formation est le fruit d'un travail collaboratif impliquant plusieurs structures et experts du sujet. De niveau licence, ses modules permettent à tout-e étudiant-e et plus largement à tout-e apprenant-e d'aborder l'égalité femme-homme de manière globale. Tous les volets sont traités. Education, stéréotypes, orientation, parité et mixité des filières ou métiers mais aussi sexisme ordinaire, harcèlement, violences faites aux femmes.

La formation est structurée en 7 séquences représentant chacune 2 heures de travail, soit 14 heures au total à planifier selon les disponibilités de l'apprenant-e. Les séquences sont agrémentées d'une quarantaine de vidéos issues d'archives d'actualité ou illustrant des concepts. De nombreux tests permettent une auto-évaluation tout au long du parcours.

<https://mooc-francophone.com/>

Plus d'infos : <http://sillages.info/lancement-du-premier-flotmooc-sur-legalite-femmes-hommes/> **cliquez ici**

Groupe Ressource

AFT Transport logistique 03 81 48 58 00

AGEFOS PME FC 03 80 78 94 84

APEC 03 81 25 52 91

CGT Franche-Comté 03 81 81 32 49

Dél. Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Bourgogne 03 80 44 67 28 et Franche-Comté 03 81 61 89 76

Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Haute-Saône 03 84 96 17 05

Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

T. de Belfort 03 84 58 87 23

Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Doubs 03 63 18 50 89

Directe Bourgogne-Franche-Comté 03 81 65 83 00

EFIGIP 03 81 25 52 29

Fédération du Bâtiment Franche-Comté 03 81 50 87 74

FETE 03 80 43 28 34

MIFE - Cité des métiers 03 84 90 40 01

UR CFE - CGC Franche-Comté 09 83 44 20 39

UR FO Doubs 03 81 25 02 93

URI CFDT Franche-Comté 03 81 85 38 48

Contact Fact - Stéphanie Lecot 03 81 25 52 82

Agenda

du 23 au 27 janvier 2017

Sciences et Techniques en tout genre

Manifestations pour déconstruire les stéréotypes de genre et à élargir les perspectives d'orientation professionnelle (DRDFE et DDDFE)

Lycée Belin (70) Collège Marcel Aymé (39)

Lycée Julag et Victor Hugo (25)

8 mars 2017 - Journée de la Femme

du 20 au 26 mars 2017

Semaine de l'Industrie

sur le thème de l'écologie.

Le thème de l'égalité professionnelle y sera abordé

Prochaine lettre Ideme : avril 2017